



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Mzdový systém a jeho analýza u vybraného zaměstnavatele  
Wage system and its analysis at selected employer

Student:

Jakub Jasný

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání bakalářské práce

Student: **Jakub Jasný**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Téma: **Mzdový systém a jeho analýza u vybraného zaměstnavatele**  
**Wage System and its Analysis at Selected Employer**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní, účetní a daňové aspekty mzdy
  3. Analýza mzdového systému u vybraného zaměstnavatele
  4. Zhodnocení mzdového systému u vybraného zaměstnavatele
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.  
VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2018*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 464 s. ISBN 978-80-271-0871-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Přílohy mi byly poskytnuty vybranou společností.

V Ostravě dne 28. 5. 2020

  
.....  
Jakub Jasný

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Právní, účetní a daňové aspekty mzdy .....</b>	<b>6</b>
2.1	Pracovněprávní vztahy .....	6
2.1.1	Zaměstnavatel .....	6
2.1.2	Zaměstnanec .....	6
2.1.3	GDPR .....	7
2.2	Mzdový systém a jeho tvorba .....	7
2.2.1	Analýza vnitřních a vnějších podmínek .....	8
2.2.2	Vymezení mzdových hledisek .....	9
2.3	Pracovní poměr .....	10
2.3.1	Vznik pracovního poměru .....	10
2.3.2	Změny pracovního poměru .....	11
2.3.3	Skončení pracovního poměru .....	11
2.4	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
2.4.1	Dohoda o provedení práce .....	13
2.4.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	14
2.5	Pracovní doba .....	14
2.5.1	Rozvržení pracovní doby .....	15
2.5.2	Přestávky v práci .....	15
2.5.3	Nepřetržitý odpočinek mezi 2 směny a v týdnu .....	16
2.5.4	Práce přesčas .....	17
2.5.5	Pracovní pohotovost .....	17
2.5.6	Dovolená na zotavenou .....	17
2.6	Odměňování za práci .....	18
2.6.1	Formy mzdy .....	19
2.6.2	Složky mzdy .....	20
2.6.3	Minimální mzda .....	21
2.6.4	Zaručená mzda .....	22
2.6.5	Srážky za mzdy nebo platu .....	23
2.6.6	Průměrný výdělek .....	24
2.7	Zaměstnanecké benefity .....	25
2.7.1	Porovnání benefitu a zvýšení mzdy .....	26
2.7.2	Příspěvky na stravování .....	27
2.7.3	Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům .....	28
2.7.4	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	29

2.7.5	Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům .....	30
2.8	Výpočet mzdy a její zdanění .....	30
2.8.1	Superhrubá mzda .....	30
2.8.2	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění .....	31
2.8.3	Pojistné na sociální zabezpečení .....	31
2.8.4	Slevy na dani .....	32
2.8.5	Daňové zvýhodnění .....	33
2.9	Účtování mezd .....	34
<b>3</b>	<b>Analýza mzdového systému u vybraného zaměstnavatele .....</b>	<b>35</b>
3.1	Základní informace o obchodní společnosti .....	35
3.1.1	Organizační struktura .....	36
3.2	Struktura zaměstnanců .....	36
3.3	Pracovní doba .....	37
3.3.1	Evidence pracovní doby a další agendy .....	39
3.4	Odměňování zaměstnanců .....	39
3.4.1	Mzdy zaměstnanců .....	39
3.4.2	Příplatky .....	40
3.4.3	Benefity .....	41
3.4.4	Cestovní náhrady .....	42
3.5	Účetní a daňové aspekty mzdy u vybraného zaměstnavatele .....	44
3.6	Vliv koronavirové krize na společnost .....	45
<b>4</b>	<b>Zhodnocení mzdového systému u vybraného zaměstnavatele .....</b>	<b>47</b>
4.1	Obecné zhodnocení problematiky odměňování a mzdového systému .....	47
4.2	Zhodnocení mzdového systému společnosti ABC, s.r.o. ....	47
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>50</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>52</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>54</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	
	<b>Seznam příloh</b>	
	<b>Přílohy</b>	

# 1 Úvod

Mzdová problematika je podstatnou součástí každé firmy. Vedení společnosti by proto mělo této problematice věnovat zvýšenou pozornost, a to hned z několika důvodů. Mzdy a další náklady s nimi související, tvoří významný podíl celkových nákladů podniku. Správně nastavený mzdový systém doplněný o systém benefitů a nejrůznějších odměn může pomoci tyto náklady částečně minimalizovat, ale zároveň získat či udržet schopné zaměstnance. Mzda vyplácená zaměstnancům by měla odpovídat náročnosti a kvalitě odvedené práce a dostatečně motivovat k co možná nejlepším výkonům.

V souvislosti s odměňováním zaměstnanců je potřeba také sledovat neustále se vyvíjející legislativu, týkající se zejména problematiky minimální a zaručené mzdy, jejího zdanění, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a mnohých dalších předpisů.

Určitá znalost mzdové problematiky je však důležitá i pro samotné zaměstnance, kteří jsou za svou práci odměňováni. Měli by vědět alespoň o svých základních právech a povinnostech plynoucích z pracovněprávního vztahu a být schopni zorientovat se ve své výplatní pásce.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit reálný mzdový systém dané společnosti, případně navrhnout zlepšení nastaveného mzdového systému společnosti s ohledem na platnou právní úpravu. Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část má za cíl přiblížit problematiku pracovněprávních vztahů, úpravu mzdy z právního, daňového a účetního hlediska, tvorbu mzdového systému a definování jednotlivých pojmů.

Druhá část má za cíl analyzovat mzdový systém a další formy odměňování u vybraného zaměstnavatele. V úvodu praktické části je představena společnost a struktura zaměstnanců. Dále jsou zde popsány základní principy odměňování zaměstnanců, včetně všech příplatků, odměn, bonusů, cestovních náhrad a firemních benefitů. Poslední část se zabývá zhodnocením mzdového systému u vybraného zaměstnavatele a stanovení případných návrhů na jeho zlepšení.

Tato bakalářská práce vychází z právní úpravy k 1. 1. 2020 a je v ní využita metoda analýzy, deskripce a komparace.

## 2 Právní, účetní a daňové aspekty mzdy

### 2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikají při výkonu závislé práce. Základními pracovněprávními vztahy dle § 3 zákoníku práce jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V pracovněprávních vztazích se uplatňují určité zásady. Mezi základní zásady patří:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnancem,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. [12]

#### 2.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být:

- fyzická osoba oprávněná podnikat nebo vykonávat jinou samostatně výdělečnou činnost (OSVČ),
- občan, který chce přijmout druhého občana do pracovního poměru,
- právnická osoba (obchodní korporace, družstvo, politická strana aj.),
- obec jako veřejnoprávní korporace,
- stát.

#### 2.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku. Podmínkou je ale ukončení základní školní docházky. [6]



### 2.1.3 GDPR

GDPR (General Data Protection Regulation) je obecné nařízení na ochranu osobních údajů a má za cíl chránit osobní data občanů EU. Toto nařízení cílí na všechny firmy, instituce, a dokonce i jednotlivce, kteří zpracovávají osobní údaje svých zaměstnanců, zákazníků, klientů či dodavatelů. Dotkne se také všech, jenž sledují či analyzují chování uživatelů na internetu nebo při používání aplikací. GDPR se musí řídit každý, kdo shromažďuje nebo zpracovává osobní údaje obyvatel EU, včetně společností a institucí mimo území EU působících na evropském trhu. V celé EU je GDPR jednotně účinné od 25. května 2018. V ČR nahradilo směrnici 95/46/ES a související zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Za závažné porušení GDPR hrozí vysoké pokuty v řádech až desítek miliónů eur. [23]

## 2.2 Mzdový systém a jeho tvorba

Mzdový systém tvoří souhrn pravidel, podmínek a způsobů na jejichž základě poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům mzdy. Při stanovení těchto faktorů mohou hrát roli i vlivy, jako jsou např. možnost kariérního růstu, poměry na trhu práce, jistota zaměstnání, sounáležitost s vývojem organizace nebo samostatnost v rozvrhování pracovní doby a doby volna. Mzdový systém slouží k rozdělování prostředků na mzdy. Funguje zároveň jako nástroj stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele a pomáhá regulovat personální náklady. Slouží také jako prostředek ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti, např. při kolektivním vyjednávání.

Důležitým krokem při tvorbě mzdového systému je stanovení jasných cílů a očekávání, jichž se má dosáhnout a zvážení všech okolností ovlivňujících odměňování. Pokud se organizace snaží udržet kvalitní a zkušené zaměstnance, vyplácí spíše vyšší mzdy, případně poskytuje všemožné výhody a benefity přispívající ke spokojenosti zaměstnance. Příliš nízká úroveň mezd může naopak způsobit nespokojenost zaměstnanců, špatnou pracovní morálku a také jejich fluktuaci.

Tvorba mzdového systému je rozdělena do fází:

- volba ukazatelů pro poskytování mzdy (např. náročnost práce, podíl na tržbě prodejny),
- stanovení váhového poměru mezi jednotlivými mzdovými ukazateli,

- hodnocení jednotlivých mzdových ukazatelů,
- určení váhového poměru mezi jednotlivými stupni,
- stanovení a stupňování mzdových sazeb pro jednotlivé ukazatele,
- stanovení podmínek pro vyhodnocování plnění ukazatelů a poskytování mzdy. [4]

Správně nastavený mzdový systém by měl být v rámci možností spravedlivý vůči všem zaměstnancům, přehledný, srozumitelný a také efektivní. Měl by zohledňovat složitost, odpovědnost a namáhavost práce, její obtížnost, výkonnost a přístup zaměstnanců, cenu práce na trhu práce a další mimořádné pracovní podmínky. Zaměstnanec chce být za svou práci odměněn, pokud možno co nejvyšší mzdou a dalšími odměnami či benefity. Na druhé straně zaměstnavatel má tendenci mzdové náklady alespoň částečně regulovat, jelikož tvoří důležitou část nákladů a mají vliv na ekonomickou situaci podniku. Při tvorbě mzdového systému je tedy třeba dělat také kompromisy ke spokojenosti obou stran.

### 2.2.1 Analýza vnitřních a vnějších podmínek

Pro zpracování mzdového systému je důležité zanalyzovat podmínky ovlivňující jeho tvorbu, a to jak uvnitř podniku, tak i mimo něj. U vnitřních podmínek tvoří podstatnou část aktuální ekonomická a obchodní situace podniku a její vyhlídky do budoucna. Důležitá je taktéž úroveň lidských zdrojů, tedy schopnosti a vlastnosti zaměstnanců, odbornost, duševní a morální způsobilost a jejich struktura. Na zaměstnavateli záleží, jakou zvolí personální politiku a jaké další opatření, jako např. organizační nebo technické, nastaví. Nezanedbatelný vliv na způsob odměňování může mít také odborová organizace či jiná skupina vystupující na ochranu zájmů zaměstnanců.

Podstatným vnějším faktorem je tržní prostředí na tuzemském, ale i zahraničním trhu. Je třeba brát v potaz situaci na trhu práce a z toho plynoucí mzdové poměry. Mzda je ovlivněna vývojem průměrné mzdy, daným odvětvím a také regionem, kde organizace působí. [4]

Tabulka 2.1 Průměrná mzda a její medián dle regionů ČR v roce 2019

Region	Průměrná měsíční mzda (v Kč)	Medián měsíčních mezd (v Kč)
<b>Česká republika</b>	36 336	31 434
Hlavní město Praha	45 928	37 602
Středočeský kraj	36 960	32 570
Jihočeský kraj	32 707	29 460
Plzeňský kraj	35 208	31 985
Karlovarský kraj	31 651	28 793
Ústecký kraj	33 188	30 165
Liberecký kraj	34 226	30 936
Královéhradecký kraj	34 343	30 872
Pardubický kraj	32 607	29 761
Kraj Vysočina	33 443	30 262
Jihomoravský kraj	35 356	30 951
Olomoucký kraj	32 668	29 613
Zlínský kraj	32 688	29 164
Moravskoslezský kraj	32 845	29 881

Zdroj: [22] – vlastní zpracování

Mezi další vnější faktory se řadí sociálněekonomický vývoj společnosti, včetně úrovně ekonomické stability, politické situace a dalších. Pevný rámec stanovují závazné právní předpisy, jako např. zákoník práce, a zaměstnavatel se jimi při tvorbě mzdového systému a odměňování svých zaměstnanců musí řídit. Tvorbu mzdového systému ovlivňuje spousta faktorů. Je třeba je poznat, sledovat a případně i zohlednit, aby byl mzdový systém co nejvíce efektivní.

### 2.2.2 Vymezení mzdových hledisek

Pro úspěšnou motivaci zaměstnance k plnění pracovních úkolů je nutno jasně a srozumitelně popsat kritéria, podle kterých bude následně odměňován. Vymezení hlediska by mělo obsahovat dvě části:

- definici ukazatelů a parametrů, způsob jejich sledování, hodnocení, vykazování apod.,
- vyjádření hlediska a určení osoby, odpovědné za jejich sledování, hodnocení či vykazování.

Čím přesněji jsou kritéria vymezena, tím více klesá možnost subjektivního posouzení od vedoucích zaměstnanců, rozhodujících o mzdách. V případě velmi striktních podmínek pro odměňování se však snižuje úloha mzdy jako způsob motivace u vedoucích zaměstnanců. Pro volnější vymezení mzdových podmínek je předpokladem vysoká odborná a organizační úroveň řídících pracovníků a jejich zainteresovanost na výsledcích řízeného úseku. V opačném případě může volné vymezení podmínek pro odměňování způsobit snížení účinnosti mzdového systému a vytvoření pocitu nespravedlnosti u některých zaměstnanců. [4]

## 2.3 Pracovní poměr

Je to smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy se obě strany dohodnou na podmínkách. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci, platit mu za její vykonání mzdu či plat, vytvářet vhodné pracovní podmínky a dodržovat ostatní podmínky stanovené smlouvou, právními předpisy nebo vnitřním předpisem.

Zaměstnanec je povinen konat práci osobně dle pokynů zaměstnavatele v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru.

### 2.3.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a zaměstnanec i zaměstnavatel musí obdržet jedno její vyhotovení. Pracovní smlouva musí obsahovat:

- druh práce,
- místo (místa) výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Kromě těchto předepsaných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i další typy ujednání, např. zkušební doba, pracovní poměr na dobu určitou, kratší pracovní doba, konkurenční doložka. Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance 6 měsíců od uzavření pracovního poměru. Pokud není sjednána doba jeho trvání, pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. [5]

Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost budoucího zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru, pracovními a mzdovými podmínkami a dalšími okolnostmi. Při nástupu do práce musí zaměstnance seznámit s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, předpisy BOZP, protipožárními předpisy apod.

V případech stanovených právními předpisy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se budoucí zaměstnanec před vznikem pracovního poměru podrobil vstupní lékařské prohlídce. Jmenováním se pracovní poměr zakládá jen u některých vedoucích zaměstnanců ve veřejných službách a správě, státních podnicích a státních fondech. [2]

### 2.3.2 Změny pracovního poměru

Obsah pracovní smlouvy lze měnit pouze za souhlasu obou smluvních stran. Stejně jako pracovní smlouva, i změny v ní musí být sjednány písemně. Ke změnám pracovního poměru dochází v případě jmenování na vedoucí pracovní místo, převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení. Převést zaměstnance na jinou práci je možné jen v zákonem stanovených případech. Důvody pro převedení jsou zdravotní, trestněprávní, pracovněprávní a objektivní překážky.

Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu, pokud je to třeba k odvrácení mimořádné události, živelné události nebo jiné hrozící nehody či ke zmírnění jejich bezprostředních následků. Toto převedení trvá jen na nezbytně nutnou dobu. [6]

### 2.3.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit na základě jednostranného právního jednání, dohodou obou účastníků pracovní smlouvy nebo na základě jiných právních skutečností. Pracovní poměr může skončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,

- uplynutím sjednané doby,
- u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštění a také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. modrá karta<sup>1</sup>,
- smrtí zaměstnance,
- smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby.

Pokud se na tom zaměstnavatel i zaměstnanec shodnou, může být pracovní poměr ukončen dohodou. Dohoda má písemnou formu a musí v ní být určen den, kdy pracovní poměr končí. Důvod skončení pracovního poměru dohodou nemusí být udán. Požaduje-li však zaměstnanec udání důvodu, musí mu být vyhověno. Součástí dohody může být také sjednání odchodného.

Výpověď skončí pracovní poměr při dodržení podmínek, stanovených pro její platnost, uplynutím výpovědní doby. Tato doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a trvá nejméně 2 měsíce. Lze domluvit i delší výpovědní dobu, pokud je pro obě strany stejná. Výpověď může dát jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnanec ji může dát z jakéhokoli důvodu, pokud nechce, nemusí důvod uvádět. Zaměstnavatel však výpověď může dát jen v případech uvedených v zákoníku práce.

V určitých případech je zaměstnanec chráněn tzv. ochrannou dobou, během které má zaměstnavatel zákaz udělit výpověď. Jsou to situace, kdy zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz, byl mu doručen povolávací rozkaz, je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, byl dočasně uznán nezpůsobilým pro noční práci (pokud jde o zaměstnance pracujícího v noci), pokud je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo jde o zaměstnankyni/zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou.

Pokud je pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, ale zaměstnanec i po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání práce, změní se na pracovní poměr na dobu neurčitou. [6]

---

<sup>1</sup> Modrá karta opravňuje cizince k pobytu a zároveň výkonu zaměstnání. [7]

Zaměstnanec, který dostal výpověď nebo skončil pracovní poměr dohodou pro organizační změny má nárok na odstupné. Při délce pracovního poměru kratším než 1 rok mu náleží odstupné ve výši 1násobku PMV, u pracovního poměru v rozmezí 1-2 roky 2násobek PMV a u pracovního poměru trvajícím alespoň 2 roky 3násobek PMV.

## 2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Rozeznáváme 2 druhy těchto dohod, a to dohody o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Obě tyto dohody musí být sepsány písemně. U zaměstnanců pracujících na dohodu nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhnout pracovní dobu a může je tedy využít i k tzv. práci na zavloukanou. Zaměstnanci pracující na základě dohod nemají nárok na plat či mzdu, dostávají pouze odměnu z dohody.

Pro dohody neplatí právní úprava stanovená pro výkon práce v pracovním poměru týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, převedení na jinou práci a přeložení, dočasněho přidělení, dovolené, cestovních náhrad a odměňování (s výjimkou minimální mzdy). Při zrušení dohody výpověď nastává 15denní výpovědní doba, která začíná dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně. [2]

### 2.4.1 Dohoda o provedení práce

V rámci DPP lze odpracovat v daném kalendářním roce až 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. V DPP musí být sjednána doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Práce na DPP je oblíbenou formou přivýdělnku, protože pokud není překročen příjem 10 000 Kč za kalendářní měsíc, tato částka nepodléhá odvodům na sociální ani zdravotní pojištění.

Tabulka 2.2 Zdanění dohody o provedení práce

Měsíční odměna z DPP	Podepsal prohlášení k dani	Podléhá odvodům na SP a ZP	Daň
Do 10 000 Kč (včetně)	Ano	Ne	15% zálohová
	Ne	Ne	15% srážková
Nad 10 000 Kč	Ano	Ano	15% zálohová
	Ne	Ano	15% zálohová

Zdroj: [8] - vlastní zpracování

## 2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

U DPČ nesmí rozsah pracovní doby překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Ta se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Dále musí být v DPČ sjednán vymezený druh práce a rozsah pracovní doby. DPČ podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění od výše měsíční odměny 3 000 Kč včetně. [6]

Tabulka 2.3 Zdanění dohody o pracovní činnosti

Měsíční odměna z DPČ	Podepsal prohlášení k dani	Podléhá odvodům na SP a ZP	Daň
Do 3 000 Kč	Ano	Ne	15% zálohová
	Ne	Ne	15% srážková
Nad 3 000 Kč (včetně)	Ano	Ano	15% zálohová
	Ne	Ano	15% zálohová

Zdroj: [8] – vlastní zpracování

## 2.5 Pracovní doba

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci a také doba, kdy je na pracovišti připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Součástí pracovní doby nejsou přestávky na jídlo a oddech. Základní délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Délka směny<sup>2</sup> nesmí přesáhnout 12 hodin, u mladistvých zaměstnanců může činit maximálně 8 hodin. U některých prací s náročnějšími pracovními podmínkami je délka pracovní doby ještě upravena. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu je stanovena nejvýše na 37,5 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem pak nejvýše 38,5 hodin týdně.

Zaměstnavatel má také povinnost vést evidenci odpracovaných směn, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance mu musí umožnit nahlédnout a případně pořídit výpisy z této evidence. Účely této evidence jsou 2, prokázání dodržení zákonem stanovených pravidel ohledně pracovní doby a přesné podklady pro zúčtování mzdy či platu.

<sup>2</sup> Část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat. [6]



### 2.5.1 Rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu určuje zaměstnavatel a může ji rozvrhnout čtyřmi způsoby: rovnoměrně, nerovnoměrně, pružnou pracovní dobou nebo kontem pracovní doby. O rovnoměrné rozvržení se jedná, když pracovní doba ve všech kalendářních týdnech je stejně dlouhá.

Pokud je v některých týdnech pracovní doba kratší a v některých delší, než je stanovená týdenní délka pracovní doby, jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Podmínkou však je, že v rámci příslušného vyrovnávacího období se stanovená týdenní pracovní doba v průměru na týden vyrovná.

Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům, aby si pracovní dobu přizpůsobili svým osobním potřebám. Zaměstnavatel určí základní pracovní dobu, např. od 8 do 13 hodin. V této době musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti. Zbytek pracovní doby si zaměstnanec volí v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. I v tomto případě musí dojít k naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, určeném zaměstnavatelem.

Použití konta pracovní doby dává zaměstnavateli možnost vyrovnávat období, kdy má větší potřebu práce s obdobím, kdy je potřeba práce podprůměrná. Konto pracovní doby může uplatnit pouze zaměstnavatel v podnikatelské sféře, který odměňuje mzdou. Konto pracovní doby může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. [2]

Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba. Může tak nastat např. z provozních důvodů zaměstnavatele nebo zdravotních či jiných vážných důvodů na straně zaměstnance. Zaměstnanci náleží mzda či plat odpovídající kratší pracovní době.

### 2.5.2 Přestávky v práci

Zaměstnavatel je povinen stanovit přestávky na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Tato přestávka může být rozdělena i do více částí, ale minimálně jedna z těchto částí musí trvat alespoň 15 minut. Zaměstnanci musí být přestávka na jídlo a oddech

poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, u mladistvých zaměstnanců vždy nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

U prací, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tyto přestávky stanoví zaměstnavatel.

Někteří zaměstnanci, např. řidiči osobních a nákladních automobilů, mají dle zvláštních právních předpisů při výkonu svého povolání právo na bezpečnostní přestávku. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Pokud bezpečnostní přestávka připadne na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby. [6]

### 2.5.3 Nepřetržitý odpočinek mezi 2 směny a v týdnu

Mezi koncem jedné směny a začátkem druhé musí odpočinek činit alespoň 11 hodin. Za poměrně přísných podmínek může být zaměstnanci staršímu 18 let doba odpočinku zkrácena až na 8 hodin za podmínky, že následující doba odpočinku mu bude prodloužena o jeho předchozí zkrácení.

Doba odpočinku mezi 2 směny může být zkrácena v případech práce v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu (např. veřejné stravování, telekomunikační služby, zdravotnické služby), u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, při živelních událostech a také v jiných obdobných mimořádných případech.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí trvat minimálně 35 hodin, u mladistvých zaměstnanců alespoň 48 hodin. Pokud je to v silách zaměstnavatele, určí nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům stejně a zahrne do něj neděli.

Dle § 90 odst. 2 Zákoníku práce a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel u zaměstnanců starších 18 let rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

U prací v zemědělství může být nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen, pokud během 3 týdnů činí alespoň 105 hodin. U sezónních prací v zemědělství musí během 6 týdnů doba nepřetržitého odpočinku být alespoň 210 hodin. [9] [12]

#### 2.5.4 Práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Tato práce musí být konána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Pokud se nedohodl se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, náleží zaměstnanci příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce přesčas.

Zaměstnavatel může práci přesčas maximálně ve výši 8 hodin za týden a celkově 150 hodin ročně. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, může zaměstnanec odpracovat i více hodin přesčas až do limitu 8 hodin v průměru za týden. Taková dohoda nemusí být písemná, zaměstnanec vyjadřuje svůj souhlas tím, že na takový přesčas nastoupí. Pokud zaměstnanec napracovává pracovní volno, nejedná se o práci přesčas.

U zaměstnanců pracujících na tzv. zkrácený úvazek se prací přesčas považuje až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům na zkráceném úvazku není možno práci přesčas nařídít.

#### 2.5.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, během které je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu připraven k případnému výkonu práce v případě potřeby. Nejedná se o výkon práce a zaměstnanci tedy nenáleží mzda, ale pouze odměna za pracovní pohotovost ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovost nelze mít na pracovišti, ale jen na jiném dohodnutém místě.

#### 2.5.6 Dovolená na zotavenou

Placená dovolená je u zaměstnanců jeden z nejvýznamnějších nároků z pracovního poměru. Zaměstnanci za dovolenou náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Výměra dovolené se liší podle toho, kde zaměstnanec pracuje.

Zaměstnanci v tzv. podnikatelské sféře mají nárok minimálně na 4 týdny dovolené. Ujednáním v kolektivní nebo individuální smlouvě je možno dovolenou prodloužit o celé týdny ale i dny. Zaměstnanci pracující v nepodnikatelské sféře mají nárok na dovolenou v délce 5 týdnů, pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol v délce 8 týdnů. Existuje několik druhů dovolené:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

Dovolená za kalendářní rok nebo za část roku je nejobvyklejší typ dovolené. Nárok na ni má zaměstnanec, jenž za nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele konal práci alespoň 60 dnů (směn.) v kalendářním roce. Na poměrnou část dovolené má zaměstnanec nárok, pokud pracovní poměr netrval celý rok. Za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru mu náleží dovolená ve výši jedné dvanáctiny.

I když nemá zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok ani její poměrnou část, může mu vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny. Za každých 21 odpracovaných dnů v kalendářním roce mu přísluší jedna dvanáctina dovolené.

Dodatková dovolená je v délce jednoho týdne a nárok na ni mají jen zaměstnanci při některých pracích v podzemí a zaměstnanci konající zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé práce. [2]

## 2.6 Odměňování za práci

Zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, plat či odměna z dohody. Mzda může mít formu peněžitého ale i nepeněžitého plnění a jsou jí odměňování zaměstnanci vykonávající závislou práci pro zaměstnavatele v soukromém sektoru. Plat je peněžité plnění a dostávají jej zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. Mzda i plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížných pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Odměna z dohody je peněžité plnění za vykonanou práci na základě DPP nebo DPČ. [1]

### 2.6.1 Formy mzdy

Zaměstnavatel může uplatnit různé formy základní mzdy a případně je i kombinovat. Jsou to především:

- časová mzda,
- úkolová mzda,
- podílová mzda,
- provizní mzda,
- osobní mzda.

Časová mzda se používá hlavně u zaměstnanců, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů. Dále u zaměstnanců, kteří vykonávají práci různorodého, tvůrčího či řídicího charakteru. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu zaměstnance a skutečné odpracované doby. Časová mzda se rozlišuje na mzdu s pevným tarifem, kdy jsou pracovníci zařazeni do tarifních stupňů podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce. Časová mzda s rozpětím tarifů, kdy se konkrétní sazba tarifu určí pracovníkovi mzdovým výměrem. Časová mzda s odstupňovaným tarifem, kdy pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kvantitativní a kvalitativní kritéria. Časová mzda diferencovaná, kdy je tarif ovlivněn koeficientem, který vyjadřuje plnění výkonu či normy v procentech.

Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. Oproti časové mzdě tedy poskytuje snadnější motivaci zaměstnanců. Pro zavedení úkolové mzdy musí existovat možnost stanovit objektivní výkonové normy a evidenci rozsahu a kvality práce. Zvláštním typem úkolové mzdy je tzv. akordní mzda, kdy má skupina pracovníků vykonat určitou práci v předem stanoveném termínu a za předem dohodnutou částku.

Podílová mzda se určuje jako podíl v procentech z určité jednotky, např. z tržeb, vyjádřené v Kč.

Provizní mzda se stanoví jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, počtu získaných klientů apod.

Osobní mzda závisí na dlouhodobém stabilním pracovním tempu a požadované kvalitě práce. Může být stanovena jak u dělnických profesí, tak i u manažerů a vedoucích zaměstnanců.

## 2.6.2 Složky mzdy

Kromě základní mzdy může být součástí mzdy také osobní ohodnocení, prémie, odměny, naturální mzda, příplatky a doplatky.

Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance. Může mít formu výrobku, výkonu, práce nebo služby. Toto nepeněžní plnění je předmětem DzPFO ze závislé činnosti. Naturální mzda může být vyplacena pouze nad úroveň minimální nebo zaručené mzdy. Zaměstnavatel je tedy povinen minimální či zaručenou mzdu vyplatit v penězích. Není povoleno poskytovat naturální mzdu ve formě lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek. Jízdné či tarifní sleva pro zaměstnance dopravců se za naturální mzdu nepovažuje.

Příplatky za práci přesčas, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí, v noci a práci v sobotu a neděli vyplácí zaměstnavatel povinně. Je stanovena jejich minimální výše a zaměstnavatel je nemůže snížit. Může však jejich výši zvýšit, případně stanovit další příplatky. [6]

Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci na prvním místě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, za které mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na příplatku ke mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec během svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den nepracoval, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Příplatek za práci v noci náleží zaměstnancům pracujícím v době mezi desátou hodinou večerní a šestou hodinou ranní. Příplatek se vyplácí ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku a přísluší za jakoukoliv část doby práce v noci, i kdyby to byla např. jen čtvrt hodina.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, v roce 2020 tedy nejméně 8,73 Kč/hod. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v § 6 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Je-li zaměstnanec během práce vystaven více práci ztěžujícím vlivům, má nárok na příplatek za každý takový vliv.

Sobota a neděle se jako kalendářní dny posuzují od 0:00 hodin do 24:00 hodin. Za práci během těchto dvou dnů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. [2]

Kromě mzdy může v souvislosti se zaměstnáním zaměstnanec obdržet tzv. ostatní plnění. Tyto plnění jsou poskytovány podle zvláštních právních předpisů a nejsou považovány za mzdu, protože přímo nesouvisí s vykonanou prací. Jedná se o náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, odchodné a odměnu za pracovní pohotovost, během které nedojde k výkonu práce.

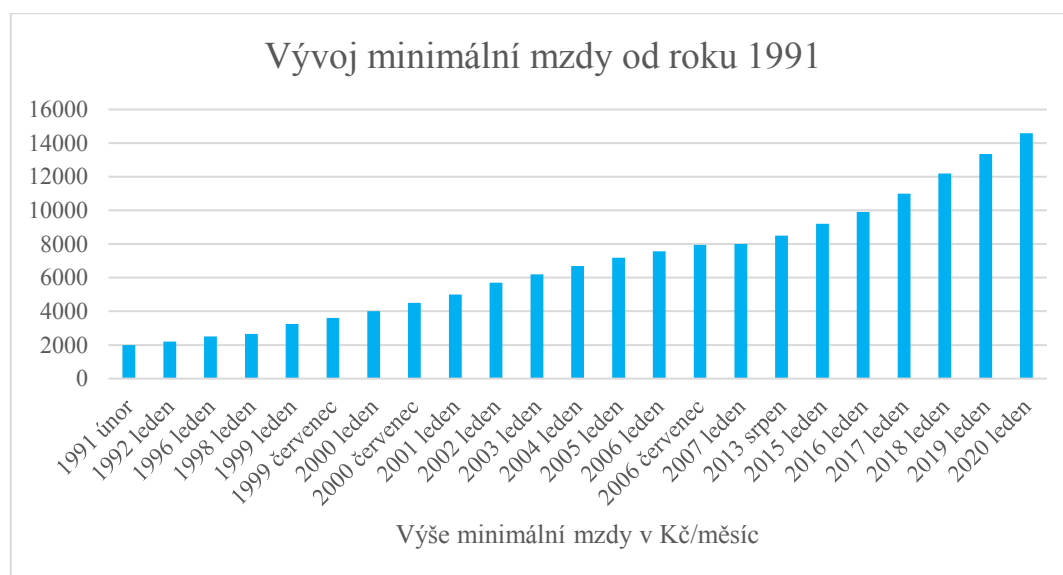
### 2.6.3 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Ať už jde o mzdu, plat či odměnu z dohody, nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzda v roce 2020 je pro týdenní pracovní dobu 40 hodin stanovena na 14 600 Kč/měsíc nebo 87,30 Kč/hodinu. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnují příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, práci v sobotu a neděli a odměna za pracovní pohotovost.

V případech, kdy mzda, plat či odměna z dohody nedosáhne úrovně minimální mzdy, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek do její výše. Zaměstnancům s kratší pracovní dobou se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době, např. při pracovní době 20 hod./týden činí minimální mzda 7 300 Kč. [6]

Minimální mzda byla v České republice poprvé zavedena v roce 1991 a od té doby byla její výše mnohokrát upravena.

Graf 2.1 Vývoj minimální mzdy od roku 1991



Zdroj: [10] – vlastní zpracování

Tabulka 2.4 Vývoj minimální mzdy od roku 1991

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80
2020 leden	14 600	87,30

Zdroj: [10]

#### 2.6.4 Zaručená mzda

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny vládním nařízením a práce jsou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti odstupňovány do 8 skupin. Minimální zaručená mzda v první skupině prací je rovna minimální mzdě. Rozdíl mezi osmou a první skupinou musí být nejméně dvojnásobek. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem. Na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje. [2]



Tabulka 2.5 Zaručená mzda v letech 2019 a 2020

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	rok 2020		rok 2019	
	Kč/měsíc	Kč/hodinu	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	14 600	87,30	13 350	79,80
2.	16 100	96,30	14 740	88,10
3.	17 800	106,40	16 280	97,30
4.	19 600	117,40	17 970	107,40
5.	21 700	129,70	19 850	118,60
6.	24 000	143,20	21 900	130,90
7.	26 500	158,10	24 180	144,50
8.	29 200	174,60	26 700	159,60

Zdroj: [11]

V první skupině se nachází např. pomocnice v kuchyni, pomocníci v obchodě, uklízečky, doručovatel zásilek a další nekvalifikované práce. Do druhé skupiny patří např. řemeslník nebo dělník na stavbě, popelář, trafikant, školník, kuchař jednoduchých jídel nebo pokojská. Ve třetí skupině je např. zedník, klempíř, kadeřník, prodavač, pokladní, číšník, barman, ošetřovatel či řezník na jatkách. Do čtvrté skupiny spadají povolání jako je všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka, průvodce – tlumočník nebo krejčí v modelové a zakázkové výrobě.

Do páté skupiny patří např. dispečer, záchranář, učitel ve školce, instruktor v autoškolce či řidič autobusu pro víc než 16 osob. V šesté skupině se nachází např. správce sítě (náročnější úkoly), tvůrce koncepce IT systémů nebo samostatný projektant rozsáhlých a náročných staveb. Do sedmé skupiny spadají povolání, jako je finanční expert, expert na marketing, vyučující na VŠ, lékař, zubař nebo farmaceut. A v osmé skupině nalezneme např. finanční a obchodní ředitele či makléře na finančním a kapitálovém trhu. [11]

### 2.6.5 Srážky za mzdy nebo platu

Splatnost mzdy nebo platu je stanovena po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok. Ještě před výplatou mzdy z ní však zaměstnavatel srazí určité částky. Tyto srážky ze mzdy se dělí na dvě skupiny, obligatorní a fakultativní.

Obligatorní jsou takové, kdy mzdová účetní nepotřebuje ke srážce ze mzdy souhlas zaměstnance. Ze mzdy lze takto srazit:

- zálohu na DzPFO ze závislé činnosti,
- zálohu na mzdu (plat), kterou je zaměstnanec povinen vrátit z titulu nesplnění podmínek pro jeho přiznání,
- částky postižené výkonem rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně apod.,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů,
- náhradu mzdy (platu) za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, případně na niž mu právo nevzniklo,
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné ZP.

Co se týče ostatních srážek ze mzdy, musí být o nich se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda. V dohodě by měla obsahovat především jméno, příjmení, rodné číslo a bydliště zaměstnance, druh a výši srážky, důvod pro tuto srážku, podpisy zaměstnance a oprávněného zástupce zaměstnavatele a datum uzavření této dohody.

#### 2.6.6 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek by měl vyjadřovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance a pomocí něj se stanovují konkrétní výše různých nároků zaměstnanců plynoucích z pracovněprávních vztahů. Průměrný výdělek se zjišťuje výhradně pro pracovněprávní účely, jiné pracovní účely a jim obdobné vztahy. Zjišťuje se za rozhodné období<sup>3</sup> jako:

- průměrný hrubý hodinový výdělek,
- průměrný hrubý měsíční výdělek,
- průměrný čistý měsíční výdělek.

V případě, že zaměstnanec v rozhodném období nepracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek<sup>4</sup>. Pokud zaměstnanec

<sup>3</sup> Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí.

<sup>4</sup> Pravděpodobný výdělek je výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, pokud by pracoval celé kalendářní čtvrtletí.

u stejného zaměstnavatel vykonává více prací, výpočet průměrného výdělku se provádí pro každý pracovní vztah zvlášť. Průměrný hrubý hodinový výdělek se používá vždy, pokud právní předpis nestanoví použití průměrného měsíčního výdělku.

Průměrný hrubý hodinový výdělek ( ${}_hPV_h$ ) se určí takto:

- ${}_hPV_h = HM_{ro} / T_{ro}$

kde  $HM_{ro}$  je zúčtovaná celková hrubá mzda za rozhodné období a  $T_{ro}$  počet odpracovaných hodin za rozhodné období.

Průměrný hrubý měsíční výdělek ( ${}_mPV_h$ ) se určí jako:

- ${}_mPV_h = {}_hPV_h * 40 * 4,348$

kde číslo 40 je týdenní pracovní doba a koeficient 4,348 vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Průměrný čistý měsíční výdělek ( ${}_mPV_č$ ) se stanoví jako:

- ${}_mPV_č = {}_mPV_h - D_z - P_z - P_s$

kde  $D_z$  je záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti,  $P_z$  je pojistné na veřejné zdravotní pojištění a  $P_s$  je pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [6]

## 2.7 Zaměstnanecké benefity

Poskytování zaměstnaneckých benefitů přispívá k motivaci zaměstnanců a jejich spokojenosti v práci. Tyto benefity mohou hrát velkou roli, pokud potencionální zaměstnanec zvažuje více pracovních nabídek. Poskytování benefitů zlepšuje také vnímání firmy a její image. Stále častěji zaměstnavatelé nabízejí benefity zaměřené na podporu zdraví a sportovní aktivity svých zaměstnanců.

Kromě toho ale nabízejí spoustu dalších výhod, jako je např. příspěvky na stravování, odborný rozvoj zaměstnanců, rekreaci zaměstnanců a jejich rodiny, nadstandardní doba dovolené, možnost pracovat z domova, pružná pracovní doba, dary k životním a jiným výročím, poskytování služebního auta i pro soukromé účely, hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům, zřizování firemních školek či nadlimitní výše stravného. Lze je poskytovat fixním nebo flexibilním způsobem (tzv. cafeteria systém).

U fixního způsobu zaměstnavatel kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem stanoví zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance. Záleží pak už jen na zaměstnanci, zda je využije či nikoli. Patří sem např. stravenky, mobilní telefon, manažerské vozidlo, úhrada sportovních a kulturních aktivit nebo příspěvky na penzijní připojištění.

Flexibilní způsob funguje na principu balíčku zaměstnaneckých benefitů, jenž jsou stanoveny zaměstnavatelem. Ten také určí roční limit bodů pro každého zaměstnance, který si vybere benefity dle svých osobních preferencí. Roční limit bodů může záviset např. na pozici zaměstnance či počtu odpracovaných let ve firmě.

Zaměstnanecké benefity může zaměstnavatel poskytovat:

- všem zaměstnancům, např. příspěvky na stravování, hrazení zdravotní prohlídky, nákup vitamínových přípravků, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti,
- vybrané skupině zaměstnanců, např. poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely nebo bezplatného přechodného ubytování,
- individuálně, např. podpora zaměstnance při neštěstí v rodině, dlouhodobé nemoci či živelné pohromě.

### 2.7.1 Porovnání benefitu a zvýšení mzdy

Některé zaměstnanecké benefity mohou být osvobozeny od DzPFO a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na SP a ZP a zároveň jsou daňově účinným nákladem pro zaměstnavatele. Správně zvolené zaměstnanecké benefity tak mohou být pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější než zvýšení mzdy o stejnou částku. [3]

Tabulka 2.6 Porovnání zvýšení mzdy a benefitu z pohledu zaměstnance

Varianta	A	B
Hrubá mzda	25 000 Kč	23 000 Kč
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem	8 450 Kč	7 774 Kč
SHM	33 500 Kč	30 800 Kč
Daň 15 %	5 025 Kč	4 620 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň po uplatnění slev	2 955 Kč	2 550 Kč
SP a ZP hrazené zaměstnancem	2 750 Kč	2 530 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	17 920 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	-	2 000 Kč
Od zaměstnavatele celkem získáno	19 295 Kč	19 920 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2.7 Porovnání zvýšení mzdy a benefitu z pohledu zaměstnavatele

Varianta	A	B
Hrubá mzda	25 000 Kč	23 000 Kč
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem	8 450 Kč	7 774 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	-	2 000 Kč
Náklady celkem	33 450 Kč	32 774 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V modelovém příkladu (viz. tabulky 2.6 a 2.7) se zaměstnavatel rozhoduje, zda zaměstnanci zvýšit hrubou mzdu o 2 000 Kč (varianta A) nebo zda mu místo toho poskytnou příspěvek na penzijní připojištění ve stejné výši (varianta B). Zaměstnanec podepsal prohlášení a uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Jako výhodnější se jeví varianta B, jelikož má zaměstnavatel nižší náklady a zaměstnanec získá vyšší částku než u varianty A. Je však třeba vzít v potaz, že příspěvek na penzijní připojištění bude zaměstnanec moci použít až v budoucnu.

### 2.7.2 Příspěvky na stravování

Příspěvek na stravování je nepeněžní příjem. Podle ZDP je od DzPFO ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytnutého jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Daňová uznatelnost nákladů u zaměstnavatele závisí na způsobu, jakým zajišťuje svým zaměstnancům stravování.

Pokud jej zajišťuje ve vlastní režii, daňovými jsou náklady vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, jako je např. spotřeba energií, údržba a oprava zařízení,

odpisy DHM a DNM nebo mzdy (včetně pojistného) pracovníků, zajišťujících stravování. Daňově uznatelné však nejsou náklady na nákup potravin.

Za stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů se považuje stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy. Patří sem i poskytování stravenek. Daňově uznatelné náklady jsou příspěvky poskytované zaměstnavatelem až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. V roce 2020 činí toto stravné nejméně 87 Kč, daňově uznatelné náklady jsou tedy maximálně 60.90 Kč. Při poskytování stravenek se za cenu jednoho jídla považuje její jmenovitá hodnota.

Pokud je stravování zajištěno prostřednictvím jiných subjektů, přítomnost zaměstnance v práci během jedné směny musí trvat aspoň 3 hodiny, aby si zaměstnavatel mohl příspěvek na stravování uplatnit jako daňový výdaj. Příspěvek však nelze uplatnit za zaměstnance, jemuž dle zákoníku práce v průběhu směny vznikl nárok na stravné.

### 2.7.3 Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům

Jedná se o nepeněžní příjem a mohou jej využít fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti dle § 6 ZDP a jsou podle tohoto zákona považovány za zaměstnance. Poskytnout lze jakékoliv motorové vozidlo, ať už jde o osobní, dodávkový či nákladní automobil nebo motocykl. Vozidlo musí být zahrnuto v obchodním majetku nebo být pořízeno na operativní či finanční leasing.

O použití vozidla pro soukromé účely si rozhoduje sám zaměstnanec a nepotřebuje k tomu žádný souhlas zaměstnavatele. Tento benefit však u zaměstnance podléhá zdanění a také odvodům na SP a ZP. Za příjem se považuje částka 1 % vstupní ceny vozidla (minimálně však 1 000 Kč) za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Při tomto výpočtu nezávisí, jak moc je vozidlo užíváno pro služební a soukromé účely. Náklady na pohonné hmoty spotřebované pro soukromé účely si zaměstnanec hradí sám. [3] [13]

Tabulka 2.8 Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely

Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	Ne	Ano (vstupní cena vozidla 80 000 Kč)	Ano (vstupní cena vozidla 500 000 Kč)
Hrubá mzda	50 000 Kč	50 000 Kč	50 000 Kč
Nepeněžní příjem	-	1 000 Kč	5 000 Kč
Celkový příjem ke zdanění	50 000 Kč	51 000 Kč	55 000 Kč
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem	16 900 Kč	17 238 Kč	18 590 Kč
Základ daně	66 900 Kč	68 300 Kč	73 600 Kč
Daň 15 %	10 035 Kč	10 245 Kč	11 040 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň po uplatnění slev	7 965 Kč	8 175 Kč	8 970 Kč
SP a ZP hrazené zaměstnancem	5 500 Kč	5 610 Kč	6 050 Kč
Čistá mzda	36 535 Kč	36 215 Kč	34 980 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

U zaměstnavatele jsou odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění apod. daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich krácení. Výdaje za pohonné hmoty jsou daňově uznatelným nákladem pouze při použití vozidla pro služební účely. Při bezplatném poskytnutí služebního vozidla dochází k tzv. přenechání a zaměstnavatel tudíž nemůže uplatnit paušální výdaje na toto vozidlo.

#### 2.7.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům zajišťují dopravu do a ze zaměstnání, případně hradí náklady na dopravu hromadnými prostředky či vlastním automobilem formou peněžního plnění. Ať už tento benefit poskytuje formou peněžního či nepeněžního plnění, může si jej zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný náklad, pokud je toto plnění sjednané v kolektivní smlouvě, stanoveno ve vnitřním předpisu, případně přímo v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Pokud zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu poskytuje svým zaměstnancům a jejich rodině bezplatné nebo zlevněné jízdenky, je toto zvýhodnění osvobozeno od DzPFO ze závislé činnosti. U ostatních zaměstnanců bude tento benefit podléhat zdanění. V případě poskytnutí dopravy zaměstnavatelem bude toto nepeněžní plnění ocenění ve výši ceny obvyklé.

### 2.7.5 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům

Někteří zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům možnost koupit si zboží, výrobek či službu za nižší cenu, než je cena obvyklá. Tuto slevu může zaměstnavatel poskytnout i při odprodeji majetku firmy svým zaměstnancům, např. automobil, pracovní stůl apod. Takto poskytnutá sleva však u zaměstnance představuje zdanitelný příjem ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaplatí zaměstnanec. Tato částka také vstupuje do vyměřovacího základu pro SP a ZP. Za zdanitelný příjem u zaměstnance se však nepovažuje, prodá-li mu zaměstnavatel se slevou byt či rodinný dům, pokud v něm měl zaměstnanec bydliště alespoň 2 roky bezprostředně před jeho koupí.

I pokud je prodá zaměstnanci za nižší ceny, u zaměstnavatele budou daňově uznatelnými náklady:

- výrobní náklady na zhotovení výrobků,
- náklady spojené s poskytnutím služeb,
- nákupní ceny zboží,
- daňová zůstatková cena hmotného majetku.

Daňově uznatelnými náklady bude i povinné pojistné na SP a ZP hrazené zaměstnavatelem z tohoto zdanitelného příjmu zaměstnance. [3]

## 2.8 Výpočet mzdy a její zdanění

Základem pro výpočet čisté mzdy je hrubá mzda. Hrubá mzda může mít formu peněžitého a částečně i nepeněžitého plnění a náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Hrubá mzda se stanoví jako základní mzda, ke které se přičtou všechny příplatky za práci přesčas, ve svátek, o víkend, ve ztíženém pracovním prostředí, náhrady mzdy, odměny, prémie a bonusy.

### 2.8.1 Superhrubá mzda

SHM je součet hrubé mzdy a pojistného na SP a ZP, které je zaměstnavatel povinen za své zaměstnance platit. Vypočtená SHM se poté zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru. Tím vznikne základ pro výpočet zálohy na DzPFO ze závislé činnosti, jenž činí 15 % ze SHM.



Tabulka 2.9 Výpočet SHM

Hrubá mzda
+ SP hrazené zaměstnavatelem
+ ZP hrazené zaměstnavatelem
= SHM

Zdroj: vlastní zpracování

### 2.8.2 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Toto pojištění se vypočítává z hrubé mzdy zaměstnance a je rozděleno na dvě části. Zaměstnavatel je povinen za zaměstnance platit 2/3, zbylou třetinu mu srazí ze mzdy a celou částku odvede příslušné zdravotní pojišťovně, u které je pojištěnec (zaměstnanec) pojištěn. Sazba ZP činí 13,5 % z hrubé mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel tedy hradí 9 % a zaměstnanec 4,5 %. Vypočtené ZP se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

### 2.8.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Stejně jako ZP, i toto pojištění se vypočítává z hrubé mzdy zaměstnance, ale jen do výše maximálního vyměřovacího základu. Ten se určí jako 48násobek průměrné mzdy a v roce 2020 činí 1 672 080 Kč. Částka nad tuto hranici sice nepodléhá odvodům na SP, ale podléhá 7% solidární dani. Stejně jako u ZP, i SP tvoří dvě části, z nichž část platí zaměstnavatel a část je sražena ze mzdy zaměstnanci. [6]

U zaměstnavatele se SP, které je povinen platit za zaměstnance skládá ze tří částí:

- důchodové pojištění ve výši 21,5 %,
- nemocenské pojištění ve výši 2,1 %,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši 1,2 %.

Celkem tedy zaměstnavatel za zaměstnance odvádí 24,8 % z hrubé mzdy. Do konce června 2019 to bylo 25 %, jenže došlo ke snížení sazby pojistného na nemocenské

pojištění o 0,2 %. Toto snížení je důsledkem zrušení tzv. karenční doby<sup>5</sup>. U zaměstnance se sráží pouze 6,5 % na důchodové pojištění. Vypočtené SP se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a zaměstnavatel je povinen jej odvést na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. [14]

#### 2.8.4 Slevy na dani

Vypočtenou zálohu na daň si poplatník může snížit uplatněním slev. Nárok na slevy na dani prokazuje u plátce podpisem prohlášení k dani a předložením požadovaných dokladů. Základní sleva na poplatníka činí 2 070 Kč měsíčně (24840 Kč/rok). Na tuto slevu má poplatník nárok v plné výši bez ohledu na to, v kolika měsících skutečně pracoval. Pro její uplatnění stačí, když poplatník podepíše prohlášení k dani. Během jednoho kalendářního měsíce je však možno podepsat prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele.

Pokud má poplatník manželku (manžela), žijící(ho) ve společně hospodařící domácnosti, jejíž příjem nepřesáhl 68 000 Kč za rok, může si na ni uplatnit slevu. Slevu na manželku je možno uplatnit až při ročním zúčtování daně a činí 24 840 Kč. Má-li manželka přiznaný nárok na průkaz ZTP/P, sleva je dvojnásobná, tedy 49 680 Kč.

Nárok na slevu na invaliditu má poplatník, jemuž byl přiznán invalidní důchod 1. nebo 2. stupně, a to ve výši 210 Kč měsíčně (2 520 Kč/rok). U rozšířené invalidity je sleva 420 Kč měsíčně (5 040 Kč/rok).

Je-li poplatníkovi přiznán průkaz ZTP/P, má nárok na slevu 1345 Kč měsíčně (16 140 Kč/rok). Sleva na invaliditu a držitele průkazu ZTP/P se vzájemně nevylučují a je možno uplatnit obě zároveň.

Student, jenž se soustavně připravuje na budoucí povolání si může uplatnit slevu na studenta ve výši 335 Kč měsíčně (4 020 Kč/rok) až do věku 26 let. Pokud prezenčně studuje v doktorském studijním programu na vysoké škole, může si tuto slevu uplatnit až do věku 28 let.

Žije-li s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti vyživované dítě, může si uplatnit slevu na dani za umístění dítěte. Toto tzv. školkovné se uplatňuje ve výši

---

<sup>5</sup> Karenční doba jsou první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, za které se neposkytuje náhrada mzdy nebo platu. [14]

prokazatelně vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku. Do těchto výdajů se však nezapočítává úhrada stravování. Slevu lze uplatnit za každé vyživované dítě maximálně do výše minimální mzdy.

Všechny tyto slevy lze uplatnit pouze, podepsal-li poplatník prohlášení k dani. Uplatňovat je lze až do částky, kdy je výsledná daň rovna nule. Nemůže tedy vzniknout tzv. daňový bonus.

### 2.8.5 Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění lze uplatnit pouze na vyživované dítě žijící ve společně hospodařící domácnosti. Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, osvojené, převzaté do péče, která nahrazuje péči rodičů, dítě nebo vnuk či vnučka druhého z manželů, vnuk nebo vnučka, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy k uplatnění daňového zvýhodnění, dítě nezletilé, dítě zletilé až do 26 let, připravuje-li se soustavně na budoucí povolání studiem nebo výcvikem.

Tabulka 2.10 Daňové zvýhodnění na dítě

	Daňové zvýhodnění		Daňové zvýhodnění (ZTP/P)	
	Měsíčně	Ročně	Měsíčně	Ročně
1. dítě	1 267 Kč	15 204 Kč	2 534 Kč	30 408 Kč
2. dítě	1 617 Kč	19 404 Kč	3 234 Kč	38 808 Kč
3. a každé další dítě	2 017 Kč	24 204 Kč	4 034 Kč	48 408 Kč

Zdroj: [6] – vlastní zpracování

Je-li výše daňového zvýhodnění vyšší než vypočtená daň, rozdíl těchto dvou částek vytvoří daňový bonus. Poplatník tedy nebude platit daň, naopak mu bude vrácena. Maximální daňový bonus může činit 5 025 Kč měsíčně (60 300 Kč/rok). Pro uplatnění daňového bonusu však musí poplatník dosáhnout příjmů minimálně ve výši poloviny minimální mzdy (7 300 Kč/měsíc, 87 600 Kč/rok). [6]

Pořadí dětí nemusí být stanoveno podle jejich věku. Pokud má některé z dětí ZTP/P, vyplatí se jej uvádět až jako poslední v pořadí, jelikož daňové zvýhodnění na něj je dvojnásobné.

## 2.9 Účtování mezd

V dnešní době účtování mezd provádí různé účetní programy. Ty na základě zadaných údajů provedou všechny výpočty a zaokrouhlení. I přesto je důležité znát princip výpočtu, pro případ nějaké chyby či dotazu zaměstnance ohledně jeho výplatní pásky. V souvislosti s účtováním mezd mohou vzniknout např. tyto případy:

*Tabulka 2.11 Účtování mzdy*

Účetní případ	MD	D
Hrubá mzda	521	331
Náhrady mzdy	521	331
SP sražené zaměstnanci	331	336.100
ZP sražené zaměstnanci	331	336.200
Předpis zálohy na daň	331	342
Daňový bonus	342	331
Ostatní srážky	331	379
SP hrazené zaměstnavatelem	524	336.100
ZP hrazené zaměstnavatelem	524	336.200
Výplata mzdy	331	221
Odvod SP příslušné OSSZ	336.100	221
Odvod ZP příslušné zdravotní pojišťovně	336.200	221
Odvod daně příslušnému finančnímu úřadu	342	221
Vyúčtování ostatních srážek	379	221

Zdroj: vlastní zpracování

### 3 Analýza mzdového systému u vybraného zaměstnavatele

#### 3.1 Základní informace o obchodní společnosti

Z důvodu zachování anonymity je jméno firmy změněno na ABC, s.r.o. Tato firma se zabývá mezinárodní a vnitrostátní dopravou zboží, pochází ze Zlínského kraje a na trhu působí již více než 15 let. Svým zákazníkům nabízí zajištění přeprav všech rozměrů a hmotností po celé Evropě a vybraných asijských zemí, přepravy nebezpečných nákladů ADR<sup>6</sup>, pojištění zásilky, včetně poradenství k minimalizaci rizik nebo možnost sledování zásilek prostřednictvím systému GPRS v reálném čase. Společnost také nabízí skladování ve vlastních skladovacích prostorech a zajištění distribuce ze skladu.

Společnost využívá nejnovější dopravní a informační techniku. Vozový park ABC, s.r.o. činí 28 souprav typu MAN, Renault, Iveco a Volvo k nákladní přepravě a 6 osobních automobilů využívaných převážně THP. Zhruba 60 % přeprav provede firma ABC, s.r.o. v tuzemsku, zbylých 40 % připadá na zahraničí. Vyvinuli také vlastní multifunkční organizační systém, pomocí nějž jsou schopni sledovat každou jednotlivou zásilku a její pohyb v reálném čase.

Mezi cíle společnosti patří především zajištění kompletního servisu v oblasti dopravní problematiky, maximální spokojenost každého jednotlivého klienta, korektní a spolehlivý přístup k řešení veškerých dopravních potřeb zákazníků a budování dlouhodobých obchodních vztahů.

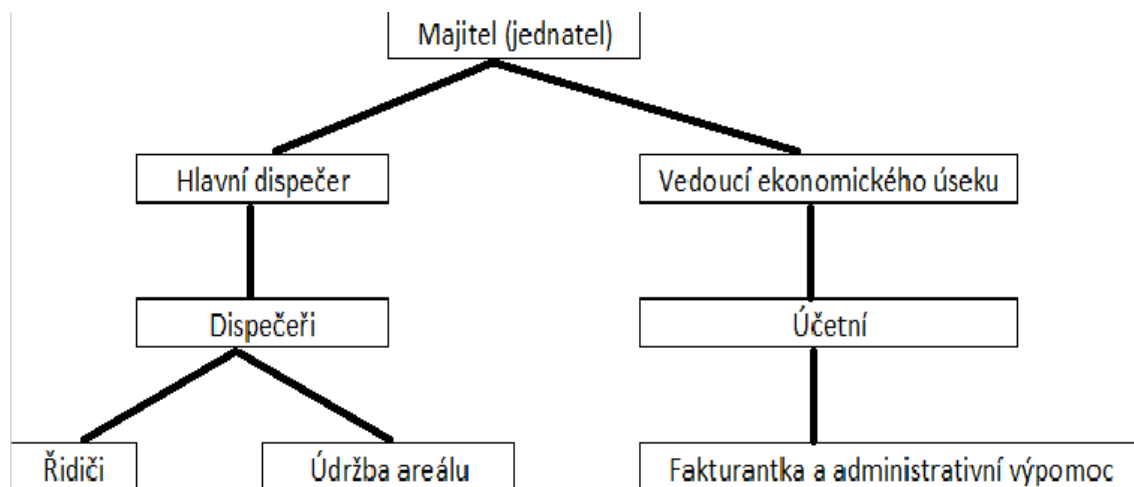
Problematika odměňování je ve firmě upravena v kolektivní smlouvě, kterou doplňují interní směrnice. Firma by se dala částečně považovat za rodinnou a podle toho také vypadá vzájemná komunikace uvnitř firmy. Některé věci dokonce nejsou stanoveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či interní směrnici, ale postupuje se čistě na základě domluvy.

---

<sup>6</sup> Zboží, jehož přeprava je nebezpečná. Patří sem např. radioaktivní, výbušné, snadno hořlavé, jedovaté či žíravé chemikálie, vyžadující zvláštní nakládání a bezpečnostní postupy a předpisy. [15]

### 3.1.1 Organizační struktura

Obrázek 3.1



Zdroj: [16] – vlastní zpracování

### 3.2 Struktura zaměstnanců

Firma ABC, s.r.o. aktuálně zaměstnává 37 zaměstnanců na základě pracovní smlouvy, z nichž 3 jsou osoby se zdravotním postižením a pracují na poloviční úvazek. Dále je zde zaměstnáno 8 lidí na DPP, z toho 3 jako administrativní výpomoc a 5 na provoz a údržbu areálu. Agenturního zaměstnávání společnost nevyužívá a nezaměstnává žádné cizince, všichni zaměstnanci jsou občané České republiky.

Tabulka 3.1 Struktura zaměstnanců dle věku<sup>7</sup>

	Muži	Ženy	Celkem
Zaměstnanci do 55 let	20	4	24
Zaměstnanci starší 55 let	12	1	13
z toho v důchodovém věku	1	0	1

Zdroj: [16] – vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je patrné, že více než třetina zaměstnanců je staršího věku. I vlivem koronavirové krize se zvedl zájem o práci řidiče nákladních automobilů. Taktéž firma ABC, s.r.o. v poslední době zaznamenala nárůst žádostí o pracovní místo a neměla by tak mít problém s případnou generační obměnou.

<sup>7</sup> V tabulkách 3.1, 3.2 a 3.3 nejsou zahrnuti zaměstnanci pracující na DPP/DPČ

Tabulka 3.2 Struktura zaměstnanců dle nejvyššího dosaženého vzdělání

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem
Základní a bez vzdělání	-	-	-
Vyučení bez maturity	20	-	20
Vyučení s maturitou	3	-	3
Střední s maturitou (odborné a všeobecné)	6	4	10
Vyšší odborné	-	-	-
Vysokoškolské (Bc.)	1	-	1
Vysokoškolské (Ing.)	2	1	3

Zdoj: [16]

Tabulka 3.3 Struktura zaměstnanců dle kategorie CZ-ISCO

CZ-ISCO - kategorie zaměstnání	Muži	Ženy	Celkem
1 - Zákonodárci a řídící pracovníci	1	-	1
2 - Specialisté (vědeckí a odborní duševní pracovníci)	-	1	1
3 - Techničtí a odborní pracovníci (a nižší zdravotničtí)	-	-	-
4 - Úředníci (a administrativní pracovníci)	5	2	7
5 - Pracovníci ve službách a prodeji	1	-	1
6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	-	-	-
7 - Řemeslníci a opraváři	-	-	-
8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	25	2	27
9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	-	-	-

Zdoj: [16]

Více než polovina zaměstnanců má nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání pouze vyučení bez maturity. Tito zaměstnanci ve firmě zastávají pozice řidičů. Na druhé straně tu jsou 4 zaměstnanci s vysokoškolským titulem, ti zastávají vedoucí pozice.

Pracovní smlouva u nových zaměstnanců se uzavírá nejprve na jeden rok s tříměsíční zkušební dobou. Osvědčí-li se zaměstnanec, je mu smlouva prodloužena na dobu neurčitou.

### 3.3 Pracovní doba

Pracovní doba u řidičů závisí na typu a místu zakázky a také naplánování trasy dispečery. U tuzemských zakázek se většinou vyjíždí v brzkých ranních hodinách. Zvýšenou pozornost však musí mít při delších trasách, zvláště při těch zahraničních. Dispečeři při plánování trasy musí brát v potaz různé příkazy a zákazy.

Řidič musí mít po 4,5 hodinách řízení nepřerušenu bezpečnostní přestávku nejméně 45 minut, pokud mu nezačíná doba odpočinku. Tato přestávka může být

nahrazena přestávkou v délce nejméně 15 minut, po níž následuje přestávka v délce nejméně 30 minut. Kromě toho musí také dodržovat denní dobu odpočinku, týdenní dobu odpočinku a dobu řízení. Celková doba řízení nesmí přesáhnout 90 hodin za období dvou po sobě následujících týdnů. [17]

V zemích jako např. Belgie, Dánsko, Lotyšsko, Rusko, Švédsko či Velká Británie neplatí během víkendů žádné omezení pro nákladní dopravu během víkendů a státních svátků. V mnoha státech však platí zákazy jízdy pro nákladní dopravu, a to nejen o víkendech a státních svátcích, ale také třeba v období letních prázdnin nebo v noci.

Tabulka 3.4 Zákazy jízdy pro nákladní vozidla ve vybraných zemích

Stát	Česká republika	Slovenská republika	Švýcarsko
Kategorie vozidel	Nákladní vozidla nad 7,5t Nákladní vozidla nad 3,5t s přípojným vozidlem	Nákladní vozidla a soupravy nad 7,5t Nákladní vozidla nad 3,5t s přívěsem nebo návěsem	Nákladní vozidla nad 3,5t Návěsové a nákladní soupravy nad 5t
Území	Dálnice a silnice I. třídy	Dálnice, rychlostní a hlavní silnice I. třídy	Území celého Švýcarska
Období zákazu	Neděle a státní svátky - 13:00-22:00 Pátky* - 17:00-21:00 Soboty* - 07:00-13:00	Neděle a státní svátky - 00:00-22:00 Soboty* - 07:00-19:00	Neděle a státní svátky (celý den) V noci - 22:00-05:00

\*pouze v období letních prázdnin (1. července – 31. srpna)

Zdroj: [18] – vlastní zpracování

Státy západní Evropy, jako např. Francie, Německo či Belgie požadují, aby řidič dobu týdenního odpočinku trávil mimo kamión. Pokud při kontrole nepředloží doklad o ubytování, hrozí vysoké pokuty jak jemu, tak i jeho zaměstnavateli. V některých státech je dokonce povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci, jenž překročil hranice dané země, mzdu alespoň ve výši minimální mzdy dané země v závislosti na počtu zde strávených hodin. Spousta zaměstnavatelů to však obchází, vykáží takovou mzdu pouze na papíru, ale skutečnost je jiná. Mnohými státy jsou tyto nařízení vnímány jako snaha oslabit levnější konkurenci z východních zemí Evropy.

THP mají pružnou pracovní dobu. Na pracovišti musejí být přítomni v době od 9:00 do 13:00 hodin, zbytek pracovní doby si mohou stanovit dle množství práce a osobních potřeb. V praxi většina THP pracuje od 8:00 do 16:30 hodin.



### 3.3.1 Evidence pracovní doby a další agendy

Pracovní doba řidičů se eviduje na základě jízdních výkazů a také pomocí GPS modulu umístěného v kabině každého vozidla. THP evidují svou pracovní dobu pomocí otisku prstu v docházkovém systému od firmy RON Software. Tento systém také slouží k přípravě podkladů pro zpracování mzdové agendy.

K vedení účetnictví je využíván účetní software KONTOPRO od společnosti Softapp, používaná účtová osnova má poměrně rozsáhlé analytické členění, viz. příloha č. 1. Velmi využíváný je zde také tabulkový procesor Microsoft Excel, ve kterém je vedena např. evidence vozidel a spotřeba PHM.

Veškeré podklady jsou posílány externí mzdové účetní, jenž mzdovou agendu zpracuje. Kromě externí mzdové účetní využívá firma ABC, s.r.o. také služeb daňového poradce.

## 3.4 Odměňování zaměstnanců

### 3.4.1 Mzdy zaměstnanců

Základní mzda zaměstnanců firmy ABC, s.r.o. se skládá z pevné částky a pohyblivé složky. Pevná částka je ve výši minimální zaručené mzdy pro danou skupinu prací, viz. tabulka č. 2.4. Pohyblivá část je v rozmezí 20 % - 50 % z pevné částky. Výši této částky stanoví majitel a šéf firmy v jedné osobě na základě dosažených výsledků společnosti. Zaměstnankyně pracující na DPP je odměňována odměnou 100 Kč/hodinu.

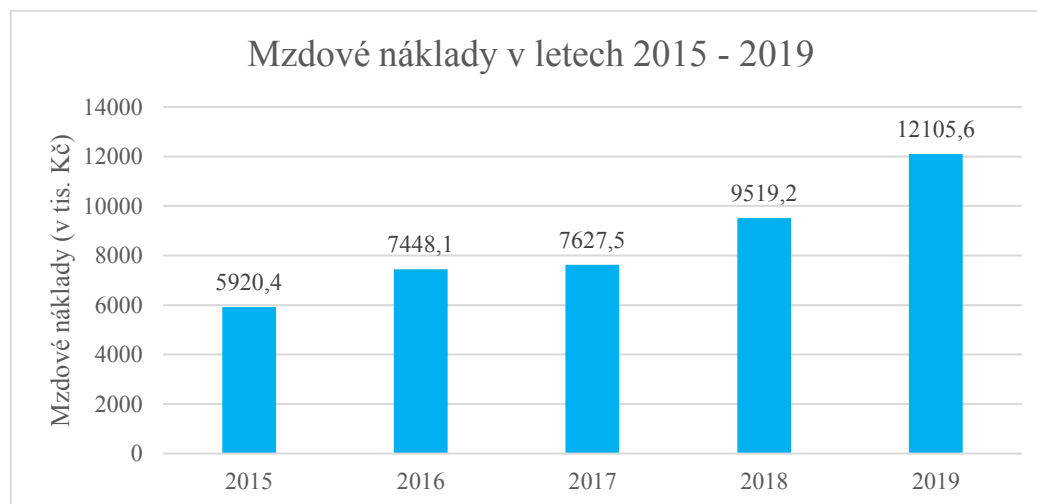
Většina THP patří do 4. skupiny prací. Náleží jim tedy mzda ve výši 19 600 Kč plus 30 % - 50 % z této částky. Řidiči nákladních vozidel spadají do 3. skupiny prací a jejich základní mzda činí 17 800 Kč plus 20 % - 40 % z této částky. U řidičů kromě mzdy tvoří nemalý příjem i další odměny a cestovní náhrady, zvláště pokud jezdí do zahraničí. Dle nařízení o harmonizaci v silniční dopravě nesmí být řidič odměňován zvýhodněním nebo příplatky, za ujeté km nebo objem přepravovaného zboží, pokud by tyto odměny mohly vést k ohrožení bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích nebo podněcovat k porušování právních předpisů. [19]

V praxi ale mnoho přepravních firem vyplácí bonusy za ujeté km. Ve firmě ABC, s.r.o. je však tato odměna podmíněna dodržováním silničních předpisů a normospotřeby nafty. Při překročení normospotřeby nebo odchýlení se z trasy nad povolenou hranici

tolerance jsou řidiči naopak sankciováni. Všechny tyto odměny a sankce jsou stanovené ve vnitropodnikové směrnici pro řidiče, viz. příloha č. 2. Pro řidiče provádějící přepravu potravin je pak stanovena další směrnice, viz. příloha č. 3.

U pracovníků na DPP je měsíční odměna zpravidla do 10 000 Kč, aby nepodléhala odvodům na SP a ZP. Mzdy včetně odměn z DPP jsou vypláceny k 15. dni následujícího měsíce.

Graf 3.1 Vývoj mzdových nákladů v letech 2015-2019



Zdroj: [16] – vlastní zpracování

### 3.4.2 Příplatky

THP zpravidla nepracují během víkendů, svátků ani v noci. Pokud by k tomu však došlo, náleží jim příplatky stanovené zákoníkem práce v minimální výši. U přesčasů platí nepsaná dohoda, že si za něj THP berou náhradní volno. Pokud by však trvali na proplacení přesčasu, náleží jim příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

U řidičů i kvůli zákazům jízdy většinou nedochází k práci o víkendu a státních svátcích. Pokud by však pracovali, náleží jim příplatky stanovené zákoníkem práce v minimální výši. Stejně tak je tomu u práce v noci a přesčasů.

### 3.4.3 Benefity

Firma ABC, s.r.o. nabízí svým zaměstnancům řadu firemních benefitů. K zákonem stanovené 4týdenní dovolené nabízí 5 dnů zdravotního volna, tzv. sick days. Tyto sick days však nelze převést do dalších let a v případě jejich nevyužití budou zaměstnanci proplaceny ve výši průměrného výdělku. THP je také umožňována práce z domu. V případě že zaměstnanec již nemá k dispozici dovolenou ani sick days, může požádat o neplacené volno a pokud je to alespoň trochu možné, bude mu vyhověno.

THP dostávají také každoročně příspěvek na dovolenou pro sebe a rodinné příslušníky ve výši 10 000 Kč. Řidiči příspěvek na dovolenou nedostávají. Nicméně ti, jenž jezdí do zahraničí si můžou vlivem povinných dob odpočinku a zákazů jízd užít spoustu hezkých víkendů v nejrůznějších destinacích, i když se nejedná o dovolenou v pravém slova smyslu. V takových případech s nimi často cestuje i jejich družka či druh. Tuto skutečnost musí však oznámit šéfovi, který s tím až na výjimky, nemá nejmenší problém. Jedná se tedy o takový nepsaný benefit řidičů.

Při kulatém výročí obdrží každý zaměstnanec finanční příspěvek ve výši 2 000 Kč a dárek, jako jsou např. hodinky. Každý zaměstnanec obdrží služební mobil s výhodným firemním tarifem. Tento tarif si mohou domluvit i pro dalších 5 telefonních čísel. Někteří THP mají k dispozici služební automobil, jenž mohou využívat i pro soukromé účely. Firma ABC, s.r.o. nemá vhodné prostory k zřízení vlastního stravovacího zařízení, a tak poskytuje stravenky v nominální hodnotě 90 Kč. Zaměstnanci na tyto stravenky doplácí částkou 35 Kč.

Jelikož někteří zaměstnanci dojíždějí z větších vzdáleností, rozhodl se majitel přispívat na dopravu, stačí si o tento příspěvek požádat. Propláceno je 100 % ceny jízdenek z veřejné dopravy. Nárok mají i zaměstnanci, kteří jezdí do práce autem, proplácena jim je částka, kterou by zaplatili při použití veřejné dopravy z místa bydliště do zaměstnání a zpět. V plné výši jsou zaměstnancům hrazeny také všechna školení řidičů, odborná školení THP nebo zdravotní prohlídky.

Jelikož se v areálu firmy nachází sklad paliva, všichni zaměstnanci mají možnost natankovat PHM za nákupní cenu. Kromě mzdy také zaměstnavatel přispívá každý měsíc všem zaměstnancům na penzijní připojištění. THP částkou 1 000 Kč a řidičům 500 Kč. Každoročně se pak koná firemní večírek a zaměstnanci obdrží vánoční balíčky.

Společnost ABC, s.r.o. má pojištěny všechny své vozidla. U pojistek je stanovena 5% spoluúčast. V případě dopravní nehody se tato částka hradí z tzv. blbostky řidiče. I u té je stanovena spoluúčast a pojišťovna tak část neproplatí. Tato částka však není po zaměstnanci požadována a firma ji uhradí za něj.

#### 3.4.4 Cestovní náhrady

Na cestovní náhrady má zaměstnanec nárok při pracovní cestě či cestě mimo pravidelné pracoviště, při přeložení, dočasném přidělení, a také při zahraniční pracovní cestě. [6]

Pro firmu ABC, s.r.o. činí cestovní náhrady kolem 7,5 % z celkových nákladů, a to kvůli častým tuzemským a zahraničním pracovním cestám řidičů. Těm během pracovní cesty náleží stravné za každý den pracovní cesty v minimální výši:

- 87 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 131 Kč, trvá-li pracovní cesta od 12 do 18 hodin,
- 206 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Dále mají nárok na náhradu výdajů za ubytování a nutných vedlejších výdajů jako jsou dálniční poplatky nebo parkovné. Náhrada jízdních výdajů se jich netýká, jelikož při pracovních cestách využívají zásadně firemní vozidla. Při zahraniční pracovní cestě mají kromě náhrady výdajů za ubytování a nutných vedlejších výdajů také nárok na zahraniční stravné v cizí měně ve výši:

- sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území ČR déle než 18 hodin,
- 2/3 sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území ČR od 12 do 18 hodin,
- 1/3 sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území ČR alespoň 1 hodinu a méně než 12 hodin.

Sazby zahraničního stravného nejsou zaměstnavatelem nijak sníženy, naopak při zahraniční pracovní cestě je zaměstnanci také vypláceno kapesné ve výši 40 % ze sazby zahraničního stravného. Zahraniční stravné se stanoví dle sazby státu, ve kterém zaměstnanec strávil v daném kalendářním dni nejvíce času.

Tabulka 3.5 Sazby zahraničního stravného ve vybraných zemích

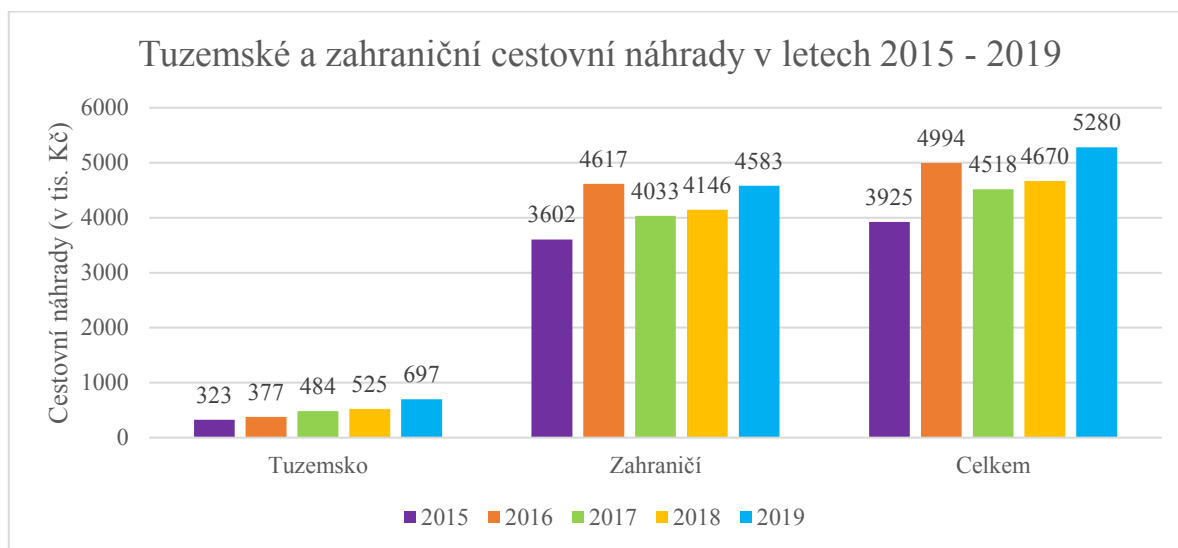
Země	Měnový kód	Měna	Základní sazby zahraničního stravného
Belgie	EUR	euro	50
Bulharsko	EUR	euro	35
Francie	EUR	euro	45
Chorvatsko	EUR	euro	35
Itálie	EUR	euro	50
Litva	EUR	euro	40
Maďarsko	EUR	euro	35
Německo	EUR	euro	45
Norsko	EUR	euro	60
Polsko	EUR	euro	40
Rakousko	EUR	euro	45
Rumunsko	EUR	euro	35
Rusko	EUR	euro	45
Řecko	EUR	euro	40
Slovensko	EUR	euro	35
Slovinsko	EUR	euro	35
Španělsko	EUR	euro	45
Švýcarsko	CHF	švýcarský frank	75
Velká Británie	GBP	anglická libra	45

Zdroj: [20]

THP jsou vysíláni na pracovní cestu jen občas, např. kvůli obchodnímu jednání nebo školení. Po domluvě s vedením mohou jet svým osobním vozem a v takovém případě jim kromě stravného, náhrad za ubytování a nutné vedlejší výdaje náleží také náhrada jízdných výdajů. Náhrada jízdních výdajů se určí součtem základní náhrady, jež v roce 2020 činí 4,2 Kč za 1 km jízdy a náhrady za spotřebované PHM.

Před odjezdem na pracovní cestu je zaměstnanci kvůli určité rezervě poskytnuta záloha ve výši mírně přesahující očekávané výdaje. V případě zahraniční pracovní cesty je záloha poskytnuta v měně daného státu, nejčastěji v eurech.

Graf 3.2 Vývoj tuzemských a zahraničních cestovních náhrad v letech 2015-2019



Zdroj: [16] – vlastní zpracování

Nárůst nákladů na cestovní náhrady je způsoben především přírůstkem tuzemských a zahraničních zakázek a také zvýšením sazeb stravného v některých zemích.

### 3.5 Účetní a daňové aspekty mzdy u vybraného zaměstnavatele

Mzdové náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši. To samé platí pro pojistné z těchto mezd, jelikož je zúčtováno a zapláceno včas. Daňově účinný je pro zaměstnavatel také příspěvek na dopravu, jelikož je tento benefit sjednán v kolektivní smlouvě. Cestovní náhrady jsou taktéž daňově účinným nákladem pro zaměstnavatele včetně kapesného při zahraniční pracovní cestě. U kapesného však jen do výše 40 % sazby zahraničního stravného, proto je ve společnosti ABC, s.r.o. kapesné vypláceno právě v této výši. Na stravenky v nominální hodnotě 90 Kč svým zaměstnancům přispívá 55 Kč. Daňově účinným nákladem je však pouze částka 49,50 Kč, zbylých 5,50 Kč je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem.

Tabulka 3.6 Výpočet mzdy THP

Položka	Částka
Hrubá mzda	27 440,00 Kč
Nepeněžní příjem (auto, VC = 200 000 Kč)	2 000,00 Kč
Tankování PHM za zvýhodněnou cenu	122,00 Kč
Zvýšená hrubá mzda	29 562,00 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem	2 661,00 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem	7 332,00 Kč
SHM (zaokrouhlena na 100 nahoru)	39 600,00 Kč
Daň 15 %	5 940,00 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč
Daňové zvýhodnění	1 267,00 Kč
Výsledná daň	2 603,00 Kč
ZP zaměstnance	1 331,00 Kč
SP zaměstnance	1 922,00 Kč
Čistá mzda	21 584,00 Kč
Srážka za firemní tarif	129,00 Kč
Srážka za stravenky	735,00 Kč
Částka k výplatě	20 720,00 Kč

Zdroj: [16] – vlastní zpracování

V tabulce 3.6 je uveden výpočet čisté mzdy a částky k výplatě u THP Jany N. v měsíci, kdy zaměstnavatel stanovil pohyblivou část základní mzdy ve výši 40 % pro všechny THP. Jana N. v daném měsíci nebyla na žádné služební cestě ani nečerpala dovolenou. Odpracovala 3 hodiny přesčas – domluvila se na čerpání náhradního volna. K dispozici má služební automobil i pro osobní účely a natankovala PHM – rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou kterou zaplatila byl 122 Kč. Podepsala prohlášení k dani a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

### 3.6 Vliv koronavirové krize na společnost

Koronavirová krize určitým způsobem zasáhla snad všechny firmy a podnikatele v České republice, ať už přímo či nepřímo. Firma ABC, s.r.o. zaznamenala během této krize pokles ve vnitrostátní dopravě zhruba o 40 %. Tento pokles je způsoben tím, že některé výrobní firmy musely být zavřené či fungovat v omezeném provozu. Pokles u zahraniční dopravy není tak výrazný jako v tuzemsku a činí pouze 10 % oproti normálu.

Jsou tu však i faktory, které společnosti pomohly. Posílení koruny vůči euru přinesly firmě ABC, s.r.o. díky mnohým zahraničním fakturám kurzové zisky. A jelikož

každý měsíc natankují zhruba 65 000 litrů nafty, při výrazném poklesu její ceny o více než 5 Kč/l ušetří nemalou část nákladů.

Všichni zaměstnanci byli vybaveni balíčky s látkovými a jednorázovými rouškami, desinfekcí a rukavicemi. Řidiči, pro něž kvůli poklesu poptávky po přepravě není práce zůstali doma a pobírají náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Celkově se jedná o 6 zaměstnanců. Na tyto vyplacené náhrady mzdy bude společnost žádat podporu v rámci programu Antivirus, režim B.

Antivirus je program na ochranu zaměstnanosti a má pomoci firmám ochránit pracovní místa. Stát bude prostřednictvím Úřadu práce ČR kompenzovat firmám vyplacené náhrady mezd, které budou zaměstnancům náležet z důvodu překážky na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, bude-li prokázáno, že překážka v práci vznikla v důsledku nákazy COVID-19. Pro nárok na tyto kompenzace je třeba splnit několik podmínek:

- zaměstnavatel dodržuje zákoník práce,
- zaměstnanec nesmí být ve výpovědní lhůtě a nesmí mu být dána výpověď,
- týká se firem v podnikové sféře,
- zaměstnanci musí být v pracovním poměru a musí se účastnit nemocenského a důchodového pojištění,
- zaměstnavatel musí nejprve vyplatit mzdu a odvést odvody.

Do režimu B spadají případy překážek v práci na straně zaměstnavatele vzniklých v důsledku souvisejících hospodářských potíží vyvolaných nákazou COVID-19. Výše příspěvku zaměstnavatelům činí 60 % z vyplacených náhrad (včetně odvodů na pojistném). Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může činit až 29 000 Kč. [21]

Důležité však je, že žádný zaměstnanec nemusel být propuštěn. A bude-li pozitivní vývoj nastalé situace pokračovat, měla by firma ABC, s.r.o. tuto krizi přečkat bez výrazných ekonomických a personálních dopadů.



## 4 Zhodnocení mzdového systému u vybraného zaměstnavatele

### 4.1 Obecné zhodnocení problematiky odměňování a mzdového systému

Stanovit efektivní a spravedlivý mzdový systém není vůbec jednoduchá záležitost. Je k tomu zapotřebí určitých znalostí, zkušeností a v neposlední řadě také komunikačních dovedností. Zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům za práci platit odpovídající mzdu, ale zároveň musí mzdové náklady udržet v rozumné míře. Kromě potřeby určitého počtu zaměstnanců musí zaměstnavatel zvážit také zda budou pracovat na plný úvazek, zkrácený úvazek či DDP nebo DPČ. Vzhledem k typu vykonávané práce je důležité stanovit formy mezd tak, aby byly pro zaměstnance motivující a hodnocení jejich práce bylo co nejlépe zhodnotitelné.

Zvolený mzdový systém a způsob odměňování musí být v souladu s platnými právními předpisy, týkající se např. minimální a zaručené mzdy, pracovní doby, zpracování osobních údajů, předpisů BOZP či povinných příplatků. Záleží však na uvážení zaměstnavatele, zda bude svým zaměstnancům poskytovat např. povinné příplatky či stravné v minimální výši stanovené zákonem nebo zvolí vyšší částky. Může ve vnitřním předpisu dobrovolně stanovit i další příplatky, jako např. příplatek za práci odpoledne. Dále má pak možnost poskytovat svým zaměstnancům širokou škálu firemních benefitů, jenž mohou hrát podstatnou roli při jejich získávání a udržení jejich spokojenosti. Mezi nejčastější patří benefity zaměřené na podporu zdraví a sportovních aktivit, poskytování stravenek, služebního auta a telefonu či příspěvek na penzijní připojištění. Zároveň je potřeba všechny tyto možnosti zvážit z daňového hlediska, aby byly výhodné, pokud možno pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.

### 4.2 Zhodnocení mzdového systému společnosti ABC, s.r.o.

Společnost ABC, s.r.o. má poměrně zajímavě zpracovaný mzdový systém a způsob dalšího odměňování. Kromě spokojenosti zákazníků je pro společnost důležitá také spokojenost jejich vlastních zaměstnanců a snaží se je motivovat odpovídající mzdou a dalšími odměnami a benefity. Jejich mzda se skládá z pevné částky ve výši minimální zaručené mzdy pro danou skupinu prací a procentuální částky, o které na základě dosažených výsledků rozhoduje majitel firmy a její jednatel v jedné osobě.

U velké obchodní korporace by systém, kde jeden člověk takovýmto způsobem rozhoduje nebyl úplně vhodný, nicméně v této částečně rodinné firmě se takto volněji vymezený mzdový systém osvědčil. A to i díky schopnostem, dlouholetým zkušenostem a vysoké míře zainteresovanosti majitele. Zaměstnanci jsou spokojeni, a to i vlivem toho, že procentuální částka bývá často vyplácena v horní hranici. Jako nevýhoda by se mohl jevit fakt, že spousta rozhodování závisí na jedné osobě.

Součástí odměňování jsou také příplatky a cestovní náhrady v zákonem stanovené výši. V případě zahraniční pracovní cesty je zaměstnancům vypláceno také kapesné ve výši 40 % zahraničního stravného. V interní směrnici jsou stanovené některé odměny, jež jsou vypláceny za osobní iniciativu zaměstnanců a plnění povinností nad stanovený rámec.

Kromě toho firma nabízí spoustu benefitů, jako jsou stravenky, příspěvky na penzijní připojištění, možnost tankování PHM za levnější cenu, služební mobil příspěvek na jízdné a spousta dalších. Převážná část těchto benefitů jsou pro společnost daňově uznatelné náklady. V případě zaměstnanců však některé z nich, jako např. příspěvek na jízdné nebo tankování PHM za levnější cenu, podléhají zdanění a odvodům pojistného na SP a ZP.

Částečně znevýhodnění jsou řidiči, jenž jezdí jen v tuzemsku. Ti si totiž v rámci pracovní cesty nemohou užít víkend v destinacích jako je např. Itálie nebo Španělsko a zároveň jim není vyplácen příspěvek na dovolenou. Na druhou stranu mohou více času trávit doma s rodinou. Na rozdíl od mnoha jiných firem však společnost ABC, s.r.o. nenabízí svým zaměstnancům žádné benefity zaměřené na podporu zdraví a sportovních aktivit či kulturních akcí. Stávající zaměstnanci by tyto benefity jistě ocenili a mohl by to být také jeden z faktorů při rozhodování potencionálních nových zaměstnanců.

Velkou nevýhodou mzdového systému je, že vůbec nezohledňuje počet let odpracovaných zaměstnancem pro firmu. Určitě by nebylo na škodu odměnit věrné a schopné zaměstnance a tím je dále motivovat k dobře vykonávané práci. V úvahu přichází např. zvýšení pohyblivé části mzdy nebo vyplácení odměn po určitém počtu odpracovaných let. Některým zaměstnancům by se mohlo odměňování pohyblivou částí základní mzdy na základě rozhodnutí majitele zdát nejasné a jistě by ocenili trochu větší jistotu, jelikož se nejedná o zanedbatelnou část jejich výplaty. V interním předpisu

by mohla být stanovena, alespoň rámcově, procentuální částka a definování podmínek, k jejímu vyplacení.

I přes určité nedostatky však ve společnosti panuje všeobecná spokojenost ohledně způsobu odměňování za práci a poskytování firemních benefitů. Velkou zásluhu na tom má právě majitel firmy, který je výraznou vůdčí osobností a své zaměstnance se snaží odměňovat maximálně spravedlivě. Samozřejmostí je dodržování veškerých zákonů a předpisů např. ohledně odměňování zaměstnanců či dodržování BOZP.

## 5 Závěr

Každá firma, zaměstnávající pracovníky, má ať už více či méně propracovaný mzdový systém. Některé jsou si podobné, některé diametrálně odlišné, a to hlavně v závislosti na typu odvětví a také na vedení daného podniku. O problematiku mzdového systému a dalších odměn by se měl zajímat každý zaměstnavatel, jelikož přispívá ke správnému hospodaření společnosti a spokojenosti zaměstnanců. V úvahu přitom musí brát nejen právní, ale také daňové hledisko. Stejně tak pro zaměstnance je mzdová problematika velice důležitá, protože právě na mzdovém systému závisí, jak bude zaměstnanec odměňován, v jaké výši mu budou placeny příplatky a zda mu budou poskytnuty některé ze zaměstnaneckých benefitů.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo přiblížení problematiky pracovněprávních vztahů, úpravy mzdy z právního, daňového a účetního hlediska a definování jednotlivých pojmů, postup výpočtu mezd, jejich zdanění a účtování jednotlivých účetní případů týkajících se mzdové problematiky. Byl zde popsán vznik a skončení pracovního poměru, jeho účastníci a doba jeho trvání, formy a typy mezd, včetně vysvětlení minimální, zaručené a naturální mzdy. Dále pak nejrozličnější zaměstnanecké benefity a jejich porovnání se zvýšením mzdy.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zanalyzovat a zhodnotit mzdový systém vybrané obchodní společnosti. V úvodu praktické části bakalářské práce jsou uvedeny základní informace o vybrané obchodní společnosti a popis struktury zaměstnanců. Dále zde byl popsán a následně zhodnocen mzdový systém vybrané obchodní společnosti včetně interních směrnic a dalších nepsaných způsobů odměňování zaměstnanců včetně příplatků a zaměstnaneckých benefitů.

Bylo navrženo rozšíření poskytování zaměstnaneckých benefitů, zejména těch zaměřených na podporu zdraví a sportovních aktivit. Dále pak zohledňování počtu odpracovaných let zaměstnance ve firmě formou peněžní odměny za každých 5 soustavně odpracovaných let a alespoň rámcové definování podmínek, k vyplacení pohyblivé složky základní mzdy.

Touto bakalářskou prací a využívaným mzdovým systémem ve společnosti ABC, s.r.o. by se mohli inspirovat především majitelé menších společností, jenž se osobně podílejí na řízení své firmy a mají v ní hlavní slovo. U společností zabývajících se vnitrostátní a mezinárodní přepravou zboží se nabízí možnost přehodnotit odměňování

řidičů dle počtu ujetých kilometrů a objemu přepravovaného zboží. A to buď jeho úplným zrušením nebo alespoň jeho podmíněním kritérii, jako jsou dodržování silničních předpisů a normospotřeby nafty.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

- [1] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.
- [2] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7554-253-3.
- [3] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- [4] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [5] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2018*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 464 s. ISBN 978-80-271-0871-8.
- [6] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2020*. 23. vyd. Praha: Grada Publishing, 2020. 472 s. ISBN 978-80-271-1474-0.

### Elektronické dokumenty a ostatní

- [7] Modrá karta - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 01.05.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>
- [8] Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti 2020. Kalkulačka a přehled | Peníze.cz. *Peníze.cz - Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. Copyright © 2000 [cit. 02.05.2020]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zamestnani/411688-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-2020-kalkulacka-a-prehled>
- [9] Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 03.05.2020]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/>
- [10] Přehled o vývoji částek minimální mzdy - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. Copyright © [cit. 5.05.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- [11] ZARUČENÁ MZDA 2020 | Kurzy.cz | *Kurzy.cz* [online]. [cit. 5.05.2020]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- [13] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Od 1. 7. 2019 se snižuje sazba pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % - Od 1. 7. 2019 se snižuje sazba pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright © [cit. 13.05.2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-snizuje-sazba-pojistneho-na-nemocenske-pojisteni-o-0-2->
- [15] Nebezpečný náklad ADR | Dopravní lexikon. *TIMOCOM* [online]. Copyright © TIMOCOM GmbH 2020. Všechna práva vyhrazena [cit. 14.05.2020]. Dostupné z: <https://www.timocom.cz/lexikon/dopravn%C3%AD%20lexikon/nebezpe%C4%8Dn%C3%BD%20n%C3%A1klad%20adr>
- [16] Údaje poskytnuté firmou ABC, s.r.o.
- [17] Ministerstvo dopravy ČR - Silniční doprava. *Ministerstvo dopravy ČR - Domovská stránka* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo dopravy ČR [cit. 15.05.2020]. Dostupné z: [https://www.mdcz.cz/Dokumenty/Silnicni-doprava/Nakladni-doprava-a-mezinarodni-osobni-doprava/Mezinarodni-osobni-doprava-\(2\)/Legislativa-a-castokladene-dotazy/Rezim-ridicu](https://www.mdcz.cz/Dokumenty/Silnicni-doprava/Nakladni-doprava-a-mezinarodni-osobni-doprava/Mezinarodni-osobni-doprava-(2)/Legislativa-a-castokladene-dotazy/Rezim-ridicu)
- [18] Členská sdružení IRU. *Zákazy jízdy 2020 pro nákladní vozidla v evropských státech*. Praha: Česmad Bohemia, 2020.
- [19] Specifika pracovního poměru řidičů nákladních aut | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 15.05.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/specifika-pracovniho-pomeru-ridicu-nakladnich-automobilu-v-mezinarodni-doprave-100057.html>
- [20] Vyhláška č. 310/2019 Sb. | 2019 | Ministerstvo financí ČR. *Ministerstvo financí ČR* [online]. Copyright © 2005 [cit. 17.05.2020]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2019/vyhlaska-c-310-2019-sb-36731>
- [21] Antivirus - podpora firem - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © [cit. 25.05.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>
- [22] ČSÚ – Strukturální mzdová statistika. *Výstupní objekt VDB*. [online]. [cit. 27.05.2020]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?\\_af=VystupObjekt&pvo=MZD07&f=TABULKA&z=T&katalog=30852&c=v3~8\\_\\_RP2019](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?_af=VystupObjekt&pvo=MZD07&f=TABULKA&z=T&katalog=30852&c=v3~8__RP2019)
- [23] Co je GDPR a jak bude aplikováno v Česku | GDPR.cz. *GDPR | Obecné nařízení o ochraně osobních údajů — prakticky* [online]. [cit. 28.05.2020]. Dostupné z: <https://www.gdpr.cz/gdpr/co-je-gdpr/>

## Seznam zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DHM	dlouhodobý hmotný majetek
DNM	dlouhodobý nehmotný majetek
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
DzPFO	daň z příjmů fyzických osob
THP	technickohospodářský pracovník
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PHM	pohonné hmoty
PMV	průměrný měsíční výdělek
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
SP	sociální pojištění
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění



Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 28. 5. 2020

.....  
Jakub Jasný

## Seznam příloh

**Příloha č. 1** – Účtová osnova společnosti ABC, s.r.o.

**Příloha č. 2** – Směrnice řidičů

**Příloha č. 3** – Směrnice pro řidiče převážející potraviny

